

東洋大学学術情報リポジトリ Toyo University Repository for Academic Resources

判例研究：従業員持株会への奨励金の支払と利益供与の禁止

著者	盛岡 一夫
雑誌名	東洋法学
巻	29
号	2
ページ	77-87
発行年	1986-03
URL	http://id.nii.ac.jp/1060/00003616/

判例研究

盛岡 一夫

従業員持株会への奨励金の支払と利益供与の禁止

〔事実〕

A会社は、昭和五七年三月二日から昭和五八年九月三〇日までの間に、A会社の大株主であるB持株会の会員等に対して、合計金三四七五万二五〇円を無償で供与した。しかも、A会社は、右以後も現在に至るまで右と同趣旨の金員の供与を継続している。

そこで、A会社の株主X（原告）は、昭和五九年一月七日付で、右金員の供与は株主に対する利益供与の禁止法令に違反する違法な支出であるとして、A会社に対してA会社の代表取締役Y（被告）の責任を追及するための訴訟を提起するように書面をもって請求したが、A会社は、右請求から三〇日を経過しても右訴訟を提起しなかった。よって、XはA会社のためYに対し、右の金三四七五万二五〇円をA会社に賠償することおよび本件利益供与を継続するときはA会社に回復すべからざる損害を生ずるおそれがあるので右行為の中止を求めて本訴を提起した。

これに対し、Yは次のように抗弁した。(1)持株会は、会員の財産形成と会員と会社との共同体意識の高揚を図ることを目

（福井地裁昭和六〇年三月二九日判決、昭和五九年（ワ）第五三三号損害金返還等請求事件、請求棄却〔確定〕、金融・商事判例七二〇号四〇頁。）

的とし、A会社および同会社が全額出資する子会社の従業員を会員として結成された民法上の組合である。(2)持株会は、その規約によって、次のとおり運営されている。①職員は、勤続年数、男女を問わず入会することができる。②会員は、月額積立として、一口金一〇〇〇円、一〇〇〇口を限度とする一定額を賞与時積立として月額積立口数の三倍の額をそれぞれ積立て、持株会は右積立金によりその都度A会社の株式を購入する。③右により購入された株式は、会員総会により選出された理事の互選による理事長の名義で株主名簿の書換えをなし、会員の口数に応じて登録配分される。④右株式の議決権は理事会の決議に基づき理事長がこれを行使用すが、会員は登録配分株数に応じて株主総会ごとに理事長に対して特別の指示をすることが出来る。⑤会員は登録配分された株数が三〇〇〇株以上になったときは、一〇〇〇株を単位として適宜その株式を引出すことができ、また、退会するには何らの制限もなく、退会したときはその登録配分された株式は当該会員に返還される。(3)A会社は、持株会の制度目的にそって従業員の福利厚生の一環として、同会との取決めに基つき、月掛積立、賞与時積立ごとに積立金額の五パーセントの割合による金員および会員一名につき年金四〇〇〇円(取扱証券会社に対する事務委託手数料相当額)を奨励金として支出したものである。(4)A会社がなした持株会会員に対する金員の供与は、株主の権利の行使に關してなされたものではない。

Xの反論は次のとおりである。(1)Yは奨励金支出の目的を福利厚生等の一環であるとしているが、それは表向きの口実にすぎず、真の目的および実体は、Yの不当な経営戦略、独善独裁経営の敢行を前提とした不当な安定株主工作の一環として行われている。(2)会社とゆ着関係にある特定の持株会会員への巨額の奨励金支出は、利益供与の禁止法令のみならず、株主平等の原則にも著しく違反する。(3)利益供与の禁止は、総会屋に対してのみならず、持株会の会員を含め万人に公平に適用されるべきである。

「A会社の支出した金三四七五万〇二五〇円は、特定の株主である持株会の会員らに対して無償で供与されたものであるから、商法二九四条ノ二第二項前段により、株主の権利の行使に関して供与されたものと推定される。」……別紙持株会規約によると、持株会は右規約によって設立された民法上の組合であるところ、右規約五条三項には『退会した会員の再入会は原則として認めない』旨、また一八条により投資した株式は二〇条により会員に登録配分されることになるが、この登録配分された株式はそのままの状態では二四条により処分ができないとされているほかは、従業員が持株会への入退会をするにつき特段の制約はなく、また、取得した株式の議決権の行使についても、制度上は、各会員の独立性が確保されており、更に、持株会の役員の選出方法を含めA会社の取締役らの意思を持株会会員の有する株式の議決権行使に反映させる方法は制度上はなく、会員は、保有株式数が一定限度を超えた場合にはその超えた株式を自由に処分することもできることが認められるうえ、前示争いのない奨励金の額又は割合も、前示規約等のいう趣旨ないし目的以外の何らかの他の目的を有するほどのものではないと認めるのが相当である。……以上の認定判断によれば、A会社が持株会会員に対してなす奨励金の支払いは、Y主張のとおり、従業員に対する福利厚生の一環等の目的をもつたものと認めるのが相当であるから、右は、株主の権利の行使に関してなしたものと前の記推定は覆えるものというべきである。なお、Xは、奨励金の支出が株主平等の原則にも反するとも主張するが、右のとおり、奨励金は株主たる地位に基づき支給するものでなく、A会社の従業員等の地位に基づき支給するものというべきであるから、右主張も前提を欠き理由がない。」

〔研究〕

一 本判決は、会社が従業員持株会に対する奨励金の支出が商法二九四条ノ二の利益供与禁止規定に違反するか否かについて、裁判所のはじめての判断であり、注目すべき判決である。

株主総会の形骸化を生んでいる大きな理由が総会屋にあることに鑑み、昭和五六年改正法の重要な柱の一つとして総会屋の排除がある（居林次雄・改正会社法詳解二四六頁、元木伸・改正商法逐条解説二〇六頁参照）。すなわち、会社は何人に対しても株主の権利の行使に関し財産上の利益を供与することを禁止することとし（商二九四条ノ二第一項）、もし会社が特定の株主に対し無償の利益供与および反対給付が著しく僅少な有償供与をしたときは、株主の権利行使に対して利益供与がなされたものと推定することとした（同条二項）。

会社のなす財産上の利益供与が違法となるのは、それが株主の権利の行使に関してなされた場合である。したがって、株主の権利の行使または不行使と利益供与とが対価関係にあるときに利益供与は違法となる（河本一郎・現代会社法新訂第二版三八六頁、神崎克郎「利益供与の禁止」民商法雑誌八五巻三号二一頁）。利益供与が株主の権利の行使に関してなされたことを立証することは、實際上困難であるので、特定の株主に対する無償または無償に近い利益供与は、いちおうすべて株主の権利の行使と関係があると推定される（河本・前掲三八六頁）。

この推定が働くのは、特定の株主に利益供与がなされる場合であるから、株主全員に無償供与をした場合や全株主に対し機会を与えたうえ、先着順あるいは抽籤で公平に一部の株主に限定して利益供与をしたような場合にはこの推定はおよばないと解されている（竹内昭夫・改正会社法解説（新版）二五三頁）。

これは推定であるから、無償の利益供与を行なった場合でも反証をあげて覆すことができる。たとえば、会社が財団を設立し、その財団がその会社の株式を所有している場合に、その会社がその財団に寄附をすれば、形式上は会社が株主に対し無償で財産上の利益供与をした場合にあたるが、このような場合には、株主の権利の行使に関して供与

されたのではない旨の立証は容易である（竹内・前掲二五三頁）とか、株主である公益財団が学問、芸術のために会社から寄附を受けた場合あるいは会社から使用人の出向を受けた場合、それが学問、芸術のためであることを主張、立証すれば株主の権利の行使とは関係がないことの反証がなされたものというべきであると解されている（河本・前掲三八七頁）。

本件においては、A会社がB持株会に対する奨励金の支払が株主の権利の行使に関して供与されたものと推定されるか、また、A会社の反証が、この推定を覆すに十分な反証であるといえるかが問題となる。そこで、まず従業員持株会制度について述べる。

二 従業員持株制度とは、株式会社がその従業員に対して自社の株式取得に特別の便宜を供与する制度をいう（八木弘「従業員持株制度について——アメリカ法を中心として——」商法の諸問題「竹田先生古稀記念」二三五頁、河本「従業員持株制度のすべて」別冊商事法務研究一一号六頁）。この制度の目的には、従業員の財産形成、経営参加意識の向上、愛社精神の向上、従業員定着、安定株主の形成等がある。従来は、安定株主の育成と愛社精神の涵養を目的とする会社が多かったが、その後、従業員の財産形成を目的とする会社が多くなっているといわれている（木下公明「従業員持株制度のすべて」別冊商事法務研究一一号二〇頁、中村一彦・現代的企業法論二二四頁）。近時は従業員の財産形成のための利用にウェイトを移してきているが、いぜんとして経営者サイドの目的追求にあるといわれている（奥島孝康「従業員持株制度」伊藤正己編・国民法律百科大辞典4一六九頁）。

従業員持株制度は、昭和五五年のアンケート回答上場会社八一九社中六七〇社において採用されており、持株会が

企業の中で大株主であり、とりわけ建設、金融の分野では上位株主になっている例が多く（奥島・前掲一七〇頁）、現在上場会社の約九割において採用されているといわれている（商事法務トピック「従業員持株会への奨励金の利益供与」商事法務一〇四三号四一頁）。

従業員持株制度において、会社が従業員に対する奨励金の支払が商法上認められるか否かについては、従業員持株制度が会社すなわち総株主の利益になるか否かによって決せられると解されている。すなわち、従業員持株制度が「従業員の財産形成政策をその目的とし、それが従業員の福祉を増進し、その定着に貢献し、ひいては、会社における労働者の勤労意欲の増進をねらっている限りにおいて、拠出金等の支出は、ひいては総株主の利益に合致し、取締役個人または会社以外の第三者の利益を図るものとはいえない。」と解している（矢沢惇「いわゆる『新従業員持株制度』の商法上の問題点」商事法務研究四八〇号三頁）。

従業員持株制度が安定株主の確保を目的としているときに、会社の利益といえるか問題である。肯定説は、株主構成が安定することによって企業は安定的な発展をし、また従業員に株を持たせることによって増資という形で資金を調達しやすくなるので会社の利益になると解する（座談会「従業員持株制度の解説」商事法務研究四四八号七頁における竹中正明氏、木下公明氏の発言）。

否定説は、取締役は株主によって選任され、会社のためにその業務を執行するものであって、特定の株主のためにその職務を行うものではない。会社の所有と経営とが分離されている現在において、株主の異同が会社にとって不利益であるとはいえないし、株主の構成に干与することは取締役の職務の範囲外である（味村治「従業員持株制度(上)」商

事務研究四三〇号二頁）とか、取締役の地位の基礎は現在の株主の信任にあり、その基礎たる株主構成が自らの経営上都合が悪いからといって、株主構成を変えるために従業員持株制度を採用し、会社財産すなわち現在の株主の財産を使用して、従業員に便宜を供与する権限まで取締役には与えられていないから、取締役の忠実義務に反すると解する（藤井信秀「従業員持株制度の商法上の諸問題」各古屋学院大学論集社会科学編一二卷三・四合併号一四七頁）。

従業員の財産形成を目的とした奨励会の支払は原則として認められるが、安定株主の確保のために従業員に奨励金を支払うことは認められないと解する。安定株主の確保のための奨励金の支払は、利益供与になることが多いと思われる。それは、安定株主の確保の究極の目的が、現在の経営陣の地位確保にあり、奨励金の支払が自らが再任されるように議決権が行使されるため、あるいは自らが不利になるような質問権の行使がなされないようにするためのいわば対価の意味をもっている場合には株主の権利の行使に関して財産上の利益の供与がなされたことになるからである（大和正史「従業員持株制度と利益供与の禁止」商事法務九九九号四頁、中村・本件判批金融商事判例七二五号）。

三 会社は財産上の利益を株主の権利の行使に供与してはならないのであり、特定の株主に無償で財産上の利益を供与したときは、株主の権利の行使に関して利益供与がなされたものと推定される。この点について、本判決が、A会社の支出した奨励金は、特定の株主であるB持株会に対して無償で供与されたものであるから、株主の権利の行使に関して供与されたものと推定しているのは正当である。

問題となるのは、A会社がB持株会に対する奨励金の支払は、株主の権利の行使に関してなされたものでないとの立証が、推定を覆すに十分な反証であるかということである。

株主の権利の行使に関して利益供与することは、会社の目的の範囲外の行為であり、許すべからざるものであるとの考えに基づくものであるから、商法二九四条ノ二の規定は広義に解すべきである（居林・前掲二四七頁）。したがって、株主の権利の行使に関してというのは、株主の権利の行使のみでなく、不行使も含み、また、行使の態様・方法等を広く含む趣旨である（鈴木竹雄・新版会社法（全訂第二版補正版）九六頁、竹内・前掲二四八頁）。

従業員持株会に対する奨励金の支払は、従業員の財産形成等を目的とするものであり、株主の権利の行使に影響を与える趣旨が含まれないから、利益供与の禁止の対象にはならないとの見解がある（稲葉威雄・改正会社法一八四頁）。また、議決権行使につき、理事長一任あるいは理事会の決定に基づくものとしながらも、理事長、理事を会員が選出するものとして、さらに、会員があらかじめ自らの持分株式の議決権の行使について特別の指示を与えることができることになっている場合には、議決権行使の独立性が確保されているとの見解がある（大和・前掲五頁）。

本判決も、取得株式の議決権行使について各会員の独立性が確保されており、また、持株会の役員の選出方法を含めA会社の取締役の意思を持株会会員の有する株式の議決権行使に反映させる方法は制度上ないと判示している。

取得株式の議決権行使について、持株会会員の独立性が確保され、A会社の取締役の支配が及ばない場合には、株主の権利の行使に関して奨励金の支払がなされたことにはならないのであるが、本件において、このように解することができるとは疑問である。

B持株会規約によると、会員は一個の議決権を有し、理事を選任する。理事長は理事会の決議によって選出する。会員に登録配分された株式は、理事長に管理させる目的をもって信託するものとし、理事長が受託する株式は、理事

長名義として株主名簿に名義を書き換える。理事長名義に書き換えられた株式の議決権は、理事会の決議に基づき理事長がこれを行使するが、会員はその登録配分株数に応じて株主総会ごとに理事長に特別の指示をすることができることになっている。

右の規約によると、A会社の取締役の支配が直接及ぶような者も理事長に就任できるような仕組みになっている。

実際に、総務部長または人事部長がたいいてい理事長に就任しているといわれている。本件の場合には、人事部長兼厚生課長が理事長に就任している（中村・前掲判批五〇頁）。理事長に会社と関係のない第三者が就任し、議決権を行使する旨の規約になっており、取締役の意思を持株会会員の有する株式の議決権行使に反映させる方法が制度上ない場合には、奨励金の支払は、株主の権利の行使に關しての利益供与にはならない。しかし、本件の場合には、A会社の人事部長等が理事長に就任できない旨の規約にはなっていないので、取締役の影響を受けることもあると思われる。理事長が取締役の意思に反して議決権を行使することは、事実上困難であろう。また、会員は株主総会ごとに理事長に特別の指示をすることができることになっているが、このようなことも実際には困難なことであろう。

B持株会規約によると、その目的は会員の財産形成とA会社との共同体意識の高揚を図ることにあり、Yも奨励金の支払の目的は、従業員の財産形成の助成、共同体意識の高揚、勤務意欲の増進等の福利厚生の一環である主張している。右の規約を形式的に判断し、また、Yの主張の通りであるとすれば、奨励金の支払は株主の権利の行使に關してなされたものではないといえる。

しかし、右の目的があくまでも表向きの口実にすぎず、奨励金の支払の真の目的および実体が、Yの不当な経営戦

略、安定株主の確保、現経営者の地位保全にあるときには問題である。この場合には、奨励金の支払は、株主の権利の行使に關してなしたものと解すべきである（中村・前掲判批五〇頁）。

B 持株会規約によると、会員は登録配分された株数が三〇〇〇株以上になったとき、一〇〇〇株を単位として引出すことができることになっている。右の規約について、本判決は、会員は保有株式数が一定限度を超えた場合には、その超えた株式を自由に処分することができるから、奨励金の支払が規約の目的以外の何らかの他の目的を有するほどのものではないと判示している。本判決は、右の規約を合理的な制限と解しているようである。

学説においても、従業員持株制度により取得した株式の譲渡についてのみ取締役会の承認を要する旨の制限を定款に設けることは、株主平等原則に違反し無効であるが、持株会規約によって株式譲渡の制限をしても、当事者間の契約として有効であると解されている（矢沢・前掲三頁、奥島・前掲一七〇頁、谷川・前掲五頁、高野弘一「従業員持株制度について」ジュリスト六〇五号四三頁）。

しかし、持株会との契約による処分も、現実には会社の利益のために、会社の影響下に行なわざるを得ない以上、原則として無効であるとの見解がある（河本・前掲論文三四頁）。会員は月掛積立として、一口一〇〇〇円、一口を限度とし、賞与時積立として月掛積立の三倍の額を積立てることができることになっている。A 会社の一株は七九五円（昭和六〇年二月二六日現在）であるから、三〇〇〇株では約二四〇万円になる。従業員が三〇〇〇株を取得するまでは十数年を要することになる。約二四〇万円になるまで十数年も引出すことができないことが、はたして従業員の福利厚生目的以外には何らかの目的を有しないといえるかは疑問である。従業員の株式譲渡の自由を制限するこ

とにより、安定株主の確保、現経営者の地位の強化の役割を果たしているともいえる（中村・前掲判批五一頁、大和・前掲五頁）。以上のように、A会社の反証は、商法二九四条ノ二の推定を覆すに十分な反証であるとはいえない。

奨励金の支払が株主平等原則に違反するか否かについては、この奨励金は従業員の労働に対する報酬ではなく、従業員が株式を保有することによる経済的利得について従業員株主とそうでない株主とを区別するものであるとし、経済的利益が株主たる地位に基づいて平等に与えられれば問題はないが、株主のうち、その者が従業員であるか否かによって区別することは株主平等原則に違反するとの見解がある（菱田政宏「従業員の株式保有（一）」関西大学法学論集二〇巻一号四頁）。

しかし、通説は、奨励金は会社から従業員たる地位に基づいて支払われるものであって、株主たる地位に基づいて与えられるものではないから株主平等原則に違反しないと解している（矢沢・前掲三頁、河本・前掲論文三一頁、藤井・前掲一五二頁）。本判決も、A会社の従業員たる地位に基づき支払われるものであるから株主平等原則に違反しないとしているが、この点については妥当であると考える。